

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра Управління персоналом та економіка праці

Допущено до захисту
Завідувач кафедри
д.е.н., професор Никифоренко В. Г. _____
(підпис)
“ ___ ” _____ 201__ р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності 051 «Економіка»
за магістерською програмою професійного/наукового спрямування
Управління персоналом сучасної організації**

на тему: **«Соціальна політика організації та основні напрями її
здійснення в сучасних умовах»
(на прикладі ТОВ «Телекарт-Прилад»)**

Виконавець:

студентка ФМЕ 61 групи
Лучкіна Альона Андріївна

(підпис)

Науковий керівник:

к.політ.н., доцент
Петровська Оксана Михайлівна

(підпис)

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. РЕАЛІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ РОЗБУДОВИ СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНОЇ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ	6
1.1 Основні засади соціальної політики та їх значення в управлінні підприємством.....	6
1.2 Сучасні механізми (принципи та методи) реалізації соціальної політики підприємства	14
1.3 Реалізації соціальної політики підприємства з урахуванням закордонного досвіду	20
Висновки до першого розділу.....	26
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»	28
2.1 Характеристика та структура кадрового складу ТОВ «Телекарт-Прилад».....	28
2.2 Економічний аналіз діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад».....	36
2.3 Вплив соціальної політики підприємства на ефективність господарчої діяльності ТОВ «Телекарт-Прилад».....	51
Висновки до другого розділу.....	64
РОЗДІЛ 3. ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»	67
3.1 Пропозиції щодо заходів з підвищення ефективності соціальної політики ТОВ «Телекарт-Прилад»	67
3.2 Соціальний та економічний ефект від вдосконалення системи соціальної політики ТОВ «Телекарт-Прилад».....	78
Висновки до третього розділу.....	83
ВИСНОВКИ	85

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	90
ДОДАТКИ.....	93

ВСТУП

Актуальність дослідження. У ринкових умовах діяльність підприємства пов'язана з виконанням низки функцій. Крім виробничої функції, або надання послуг, підприємство здійснює збут продукції, формування ресурсного потенціалу, займається інноваційною, інвестиційною діяльністю.

Останнім часом усе більшу роль відіграє соціальна функція. Соціальна політика стає невід'ємною складовою стратегії підприємства. Соціальну політику підприємства можна розглядати у двох аспектах: внутрішньому та зовнішньому. Внутрішня соціальна політика направлена насамперед на різнобічний розвиток персоналу підприємства, зовнішня – на задоволення соціальних потреб споживачів, зокрема їх попиту на якісну продукцію, а також на додаткові послуги соціального характеру. Однак, нині більшість підприємств не мають чіткої стратегії соціального розвитку, що і визначає актуальність теми дослідження.

Аналіз досліджень. Питання соціальної політики підприємства останнім часом привертають усе більше увагу науковців, а саме: Багрової І., Бураковської Н., Вовка В., Воронкової В., Волченко А., Гілберта Н., Гриньової В., Гончарової С., Кривицької О., Кузьміної Т., Михайлової Л., Мозгової Л., Спідера П., Тетерського С. та інші [1, с.198].

Предметом дослідження виступають теоретичні, методичні та практичні аспекти соціальної політики по відношенню як до зовнішніх так і внутрішніх стейкхолдерів.

Об'єкт дослідження – соціальна політика підприємства як один з головних елементів механізму управління персоналом.

Метою даної роботи є дослідження діючої соціальної політики на підприємстві, визначення її недоліків та пропозиції найбільш економічно доцільних методів удосконалення діючої системи на ТОВ «Телекарт-Прилад».

Основні завдання:

1. Дослідити теоретичні засади соціальної політики.
2. Проаналізувати діючу систему соціальної політики на ТОВ «Телекарт-Прилад»
3. Розробити заходи щодо удосконалення діючої системи соціальної політики на підприємстві.
4. Визначити економічну та соціальну ефективність запропонованих пропозицій.

ВИСНОВКИ

Соціальну політику підприємства необхідно розглядати у взаємодії з соціальною політикою держави, так як діяльність підприємства в соціальній сфері обумовлена соціальною політикою і орієнтується на її загальні закономірності та сприяє досягненню основних цілей. У соціальній діяльності підприємства загальні установки соціальної політики конкретизуються стосовно специфічних умов трудового колективу окремого підприємства. Це дозволяє більш ефективно вирішувати як загальнодержавні соціальні питання, так і проблеми соціального розвитку окремих колективів, вишукувати резерви і варіанти, які доповнюють загальнодержавні заходи.

Соціальна політика підприємства це, перш за все, розвиток її соціального середовища, яка включає соціальну інфраструктуру, персонал, а також системи, які впливають на якість трудового життя працівника. Підприємства, що прагнуть досягти якісно вищого рівня конкурентоспроможності, не можуть функціонувати на базі мислення в категоріях мінімального стандарту. Це стосується і якості продукції та оплати праці працівників та їх способу мислення. Такі підприємства досягають успіху тоді, коли співробітники на собі відчують, що їхня фірма створює кращі умови, ніж на інших підприємствах.

На сьогоднішній день Товариство з обмеженою відповідальністю «Телекарт-Прилад» – одне з провідних компаній України у сфері розробки і виробництва електроприладів і радіоелектронної апаратури побутового та спеціального призначення. Основним напрямком діяльності підприємства є розробка і серійне виробництво комплексних автоматизованих системних проектів для телекомунікаційної галузі, енергетики, транспорту, комунального господарства з використанням контактних і безконтактних карт.

Своєю місією підприємство вважає стати лідером, що розвиває свої кращі традиції шляхом забезпечення клієнтів високоякісною і надійною продукцією,

повністю задовольняє потреби ринку, що служить основою для довгострокового і стабільного зростання прибутковості підприємства.

За останні три роки економічна діяльність підприємства зазнала великих позитивних змін. Виручка від реалізації виготовленої продукції у 2018 році склала 166502 тис. грн., що на 67,9% більше, ніж у 2016 році. Однією із причин такого росту є підвищенням попиту на військову продукцію підприємства через складну політичну ситуацію, що склалась в Україні за останні роки Також за період з 2016 року по 2018 рік спостерігається позитивна динаміка такого показника як чистий прибуток, адже за останні три роки даний показник збільшився на 135,1%. Зростання прибутку підприємства пов'язано насамперед із зростанням обсягів виробництва та реалізації продукції.

У 2018 році у порівнянні із 2016 роком середньооблікова чисельність персоналу збільшилась на 14,5%, тобто на 36 осіб, однак, це не завадило підприємству збільшити фонд оплати праці на 147,8% та підвищити середньомісячну номінальну заробітну плату одного працівника на 3916 грн. На позитивну зміну даних показників вплинуло підвищення фонду основної заробітної плати на 153,7% та збільшення фонду додаткової заробітної плати на 116,2% у досліджуваному періоді.

Можна зазначити, що кадровий потенціал підприємства за останні три роки на ТОВ «Телекарт-Прилад» покращився, адже у 2018 році підвищилась кількість працівників підприємства, що мають повну вищу освіту, на 14,6% у порівнянні з 2016 роком. Також на підприємстві відбувається омолодження колективу, тому що за досліджуваний період відбулося зниження кількості працюючих пенсіонерів та підвищилась чисельність осіб віком від 15 до 35 років на 29,5%.

Таким чином, можна стверджувати, що на досліджуваному підприємстві керівники турбуються про свій персонал і визнають, що саме він є одним із головних рушійних факторів своєї діяльності. Саме тому на підприємстві існує соціальна програма, як складова соціальної політики ТОВ «Телекарт-Прилад».

Соціальна програма ТОВ «Телекарт-Прилад» розроблена у розрізі соціального і гуманітарного аспектів корпоративної стратегії підприємства з метою мотивації співробітників на ефективну роботу для досягнення індивідуальних та спільних цілей підприємства. Дана програма регламентує види і порядок надання працівникам ТОВ «Телекарт-Прилад» додаткових соціальних пільг, які не передбачені трудовим законодавством.

Загалом, на підприємстві діє вісім категорій соціальний пільг, а саме:

1. Позика – це одна з соціальних пільг, що надається співробітникам досліджуваного підприємства за добросовісну працю.
2. Матеріальна допомога – це надання підприємством співробітникові безповоротної одноразової грошової допомоги, спрямованої на соціальну підтримку у випадках, передбачених соціальною програмою ТОВ «Телекарт-Прилад».
3. Одноразова допомога на оздоровлення – допомога, яка виплачується співробітникові при виході у щорічну чергову відпустку.
4. Премії за результатами річної роботи – премії, які підприємство виплачує своїм співробітникам з метою їх мотивації на успішну і тривалу роботу.
5. Премія до свята 8-ого Березня – премія, яку виплачують жінкам, працюючим на підприємстві, незалежно від їх стажу роботи.
6. Дотаційне харчування співробітникам, яке введено з метою підтримки турботи про здоров'я співробітників та розвитку корпоративної культури.
7. Путівки у дитячі оздоровчі табори для дітей співробітників у літній період з метою їх повноцінного відпочинку.
8. Інші види пільг, такі як організація корпоративних спортивних турнірів та участь у міських спортивних заходах; організація колективних туристичних поїздок та відпочинку співробітників структурних підрозділів; проведення корпоративних свят, а саме Нового Року та Дня народження підприємства (26 червня); подарунки усім дітям співробітників віком до 13 років

включно до Нового Року, а також безкоштовне запрошення на Новорічну ялинку дітям співробітників віком від 3-х до 11-ти років включно; вітання співробітників підприємства з ювілейними датами ТОВ «Телекарт-Прилад» (25 років, 30 років і т.п.); вітання співробітників підприємства з ювілейними днями народження (50 років, 60 років і т.п.).

Для оцінки впливу соціальної політики підприємства на лояльність та трудову мотивацію персоналу підприємства нами було проведено дослідження, об'єктом якого стала внутрішня соціальна політика ТОВ «Телекарт-Прилад» як механізм підвищення трудової мотивації та лояльності працівників підприємства. У результаті дослідження було виявлено, що для більшої частки найманих працівників важлива наявність на підприємстві розвиненої системи соціальної політики, проте не всі з них задоволені тим, як вона реалізується на ТОВ «Телекарт-Прилад», адже існуючі напрямки соціальної політики підприємства відрізняються від тих, які хотіли б бачити наймані працівники.

На основі результатів дослідження ми сформулювали основні напрямки реформування соціальної політики ТОВ «Телекарт-Прилад», а саме:

1. Запровадження на підприємстві добровільного медичного страхування.
2. Запровадження безкоштовного харчування.
3. Запровадження безкоштовний проїзд на/з роботу (-и) працівникам ТОВ «Телекарт-Прилад».
4. Створення накопичуваного пенсійного фонду у рамках підприємства.
5. Створення корпоративного університету на підприємстві за допомогою системи дистанційного навчання LMS Collaborator.
6. Оплата мобільного зв'язку працівникам ТОВ «Телекарт-Прилад».

За допомогою запропонованих заходів щодо удосконалення системи соціальної політики на підприємстві, ТОВ «Телекарт-Прилад» зможе отримати ряд конкурентних переваг, а саме: підвищення лояльності найманих працівників до підприємства, створення у них відчуття комфорту, захищеності, а отже і

власної цінності для роботодавця; покращення результатів праці за рахунок підвищення мотивації працівників; підвищення можливості утримання співробітників, і як результат – зниження плинності кадрів, адже люди прагнуть працювати у тих компаніях, які турбуються про власних працівників; покращення іміджу та бренду підприємства в очах громадськості та на ринку праці, що дозволяє розвивати та відкривати нові ринки та напрямки бізнесу; загальне підвищення конкурентоспроможності підприємства

Запропоновані заходи удосконалення соціальної політики ТОВ «Телекарт-Прилад» мають позитивний економічний вплив на діяльність досліджуваного підприємства. Річний економічний ефект у перший рік впровадження заходів удосконалення системи соціальної політики на ТОВ «Телекарт-Прилад» шляхом розширення діючої соціальної програми на підприємстві складає 41892,2 тис. грн.; термін окупності запропонованого заходу складає менше року, а, отже, розробка і впровадження запропонованих удосконалень існуючої системи є доцільними та ефективними.

Економічну ефективність не можна розглядати відокремлено від соціальної, саме тому були виявлені також і соціальні результати впроваджених заходів, а саме: створення ефекту згуртованості, коли працівник відчуває себе частиною підприємства та на підсвідомому рівні відчуває підвищену відповідальність за свою працю; особисті бажання, цілі, досягнення працівників частково/повністю відповідають корпоративним; підвищення у працівників бажання працювати, а також зростання продуктивності праці у цілому; підвищення соціальної захищеності працівників; створення сприятливої соціально-психологічній атмосфери; зростання іміджу підприємства як в очах працівників так і загалом на ринку праці.

Отже, заходи щодо удосконалення діючої соціальної політики на ТОВ «Телекарт-Прилад» є економічно та соціально ефективними, а сама система соціальної політики у кінцевому підсумку забезпечує високі та стійкі темпи зростання як підприємства так і національної економіки у цілому.

Підпис виконавця _____

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Самойлик Ю.В. Стратегічні напрями соціальної політики підприємства // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Економіка, організація і управління підприємством – 2011. – № 4 (49). – с. 198-203.
2. Офіційний сайт Міністерства регіонального розвитку та будівництва України: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://minregion.gov.ua/>.
3. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник/ В. М. Данюк, В.М.Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха; М-во освіти і науки України, КНЕУ. - К.: КНЕУ, 2005. - 398 с.
4. 18. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник/ В. М. Данюк, В.М.Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха; М-во освіти і науки України, КНЕУ. - К.: КНЕУ, 2005. - 398 с.
5. Зеленеви́ч В.О. Зарубіжний досвід фінансування охорони здоров'я / В.О. Зеленеви́ч, А.І. Кузьмин. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://intkonf.org/zelenevich-vo-ktn-kuzmin-ai-zarubizhniy-dosvid-finansuvannya-ohoroni-zdorovya/>.
6. Храмов В. О. Основи управління персоналом : навч.-метод. посіб. /В. О. Храмов, А. П. Бовтрук. – К. : МАУП, 2011. – 112 с.
7. Балабанова Л. Управління персоналом: Навчальний посібник/ Людмила Балабанова, Олена Сардак,; Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. - К.: Професіонал, 2006. - 511 с.
8. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ.
9. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» від 19.11.1992 № 2801-ХІІ.
10. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23.09.1999 № 1105-ХІV.

11. Указ президента України «Про Основні напрями соціальної політики» від 2004 № 717/
12. Система социальной защиты в зарубежных странах //Отечествен. зап. – 2003.–№ 3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://magazines.russ.ru/oz/2003/3/>.
13. Суркова Ю.О. Проблеми впровадження елементів зарубіжного досвіду фінансування житлового будівництва в Україні / Ю.О. Суркова. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://gisap.eu/ru/node/234>
14. Офіційний сайт ТОВ «Телекарт-Прилад»: [Електронний ресурс]. Режим доступу: telecard.odessa.ua .
15. Метеленко Н.Г. Формування організаційної структури управління як складової внутрішнього господарського механізму промислового підприємства // Загальні питання економіки. Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 10. – с. 46-49.
16. Шорохов В. Порівняльний аналіз лінійно-функціональної та дивізійної організаційних структур управління // Збірник наукових праць. Ефективність державного управління. – 2015. – № 43. – с. 201-210.
17. Корпоративний кодекс ТОВ «Телекарт-Прилад».
18. Smida. Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України /2010-2019/: [Електронний ресурс] // 05758730 – Товариство з обмеженою відповідальністю «Телекарт-Прилад».
19. Положення о структурі ТОВ «Телекарт-Прилад».
20. Социальная программа общества с ограниченной ответственностью «Телекарт-Прибор» на 2018 год.
21. Анализ влияния социальной политики предприятия на лояльность и мотивацию персонала нефтеперерабатывающего предприятия // Вестник ЗабГУ – 2018. – № 1 (24). – с. 84-95.
22. Мініна В.А. Удосконалення системи соціальної відповідальності на підприємстві (на прикладі ПАТ «Одескабель») // Одеський національний економічний університет. – 2017. – 188 с.

23. Фориншурер: Медицинское страхование /2008-2017/: [Электронный ресурс] // Корпоративное медицинское страхование – эффективная мотивация персонала. Режим доступа: <http://med-insurance.com.ua/sovety/357> .
24. Офіційний сайт «Страхова компанія Альфа Страхування Україна» /2019/: [Електронний ресурс] // Медичне страхування персоналу. Режим доступу: <https://alfaic.ua/product/strahovanie-personala/dobrovolnoe-medicinskie-strahovanie-rabotnikov#>
25. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» // Відомості Верховної Ради України. – 2017. – № 40-41. – ст. 383.
26. Хілуха О. Розвиток корпоративних університетів // Економічний аналіз. Тернопіль – 2019. – № 1 (29). – с. 164-169.
27. Романова М.М. Корпоративный университет – эффективный инструмент развития персонала в организации // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2017. – № 2 (7). – с. 1-9.
28. Коло
29. IpOpen /2018/: [Электронный ресурс] // Компенсация мобильной связи сотрудникам. Режим доступа: <http://ipopen.ru/kadry/zarplata-i-vyplaty/kompensacija-mobilnoj-svjazi-sotrudnikam.html> .
30. Офіційний сайт «Інтертелком»: [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.intertelecom.ua/> .
31. Бібліотека економіста /2005-2019/ [Електронний ресурс] // Основи менеджменту. Критерії і показники ефективності управління. Режим доступу: <http://library.if.ua/book/3/459.html> .
32. Офіційний сайт «LMS Collaborator» /2019/: [Електронний ресурс] // Корпоративне навчання і розвиток персоналу. Режим доступу: <http://collaborator.biz/>.